

チューターの援助と仕事観

村田 雅之

I はじめに

在日留学生の適応を考察するうえで、いわゆる「留学生チューター」（以下チューター）に着目することは重要な視点である。今後の留学生の増加に伴ない、チューター制度の整備と充実が多くの受入機関にとって重要な課題となると考える。

ところが、その現状は必ずしも順調でないことがしばしば指摘されてきた。例えば「チューターは十分その潜在力を発揮していないように思われる」⁽¹⁾、「チューター制度は、留学生に対してだけではなく日本人学生にも役立つという見通しと理想に基づいて作られたものなのであろうが、実際にはなかなかうまくいかない。成功だと言えない例の方が多いかもしれない」⁽²⁾といった指摘である。

一方で、チューターを調査対象とした研究は少ない。近年、在日留学生に関する研究においては、「受入側」を視点に設定した研究がなされるようになってきているが⁽³⁾、チューターに焦点があわされることは少なく、その援助状況や仕事観などに関する分析が充分になされてきたとはいえない。

様々な問題や課題が指摘されているにもかかわらず、調査研究は少ない⁽⁴⁾、という背景のもとで、チューターがどのような活動をおこない、どのような意識を持っているのかを明らかにし、基礎的な資料を得ることは、たとえただ一つの大学の分析にすぎないとしても、意義のある作業と考える。

そこで本研究では、以下の点について明らかにすることを主な目的とする。すなわち、

- ①チューターは、どのような援助をおこなっているのか
- ②チューターは、どのような領域の助言・指導が役に立っていると考えているか
- ③チューターは、その仕事に関して、どのような意識を持っているのか

④チューターは、自分の仕事に関して、どのように評価しているのか

⑤チューターの「適応」に要する時間は、どのくらいであるのかである。

本稿の構成は以下の通りである。

II章では、調査の概要と分析対象者の基本的属性について示す。III章では「チューターの仕事の現状」について示す。すなわち、上記の①②に対応する分析として、援助・助言の状況、有用領域について述べる。IV章では「チューターの仕事観」について示す。ここでは、仕事の意味、現場での経験、留学生との関係の3視点から、③に対応する分析をおこなう。V章では「チューターの仕事の評価」について示す。ここでは、④に対応した議論として、チューターによる自分自身の仕事の評価について考察する。VI章では、⑤に対応する議論として「慣れ」に着目し、仕事に関する諸側面に「慣れるのにかかる時間」を示すことで「チューターの適応過程」を論ずる。VII章では、チューター制度について感じたこと、改善すべき点などに関するチューターの自由回答の一部を示す。最後にVIII章において本研究をまとめる。

II 調査の概要

調査の概要は以下の通りである。

調査対象者：首都圏の一大学および同大学院（理工系）に所属する留学生チューター、調査実施：1990年12月、調査方法：郵送（同封の切手貼付済封筒にて返送）、標本数：150票、回収率：79票（52.7%）⁽⁵⁾。

調査対象者および対象者が担当している留学生の主な属性について次頁の表1に示す⁽⁶⁾。

チューター自身については、日本人が88.6%、大学院生が93.7%である（課程のみの無回答者のため、修士と博士の合計とは一致しない）。男性が94.9%と多く、年齢は24～25才が49.4%と半数を占めている。要するに24～25才の日本人大学院生の男性、といった像が平均的であるといえよう。チューター担当経験があるのは12.7%である。担当のきっかけは92.4%が「指導教官や助手から依頼されて」であり、ほとんどは依頼によって引き受けていることがわかる。

担当留学生は、男性が84.8%、20代後半から30代前半が75.9%、研究生が63.3%、私費が44.3%となっている。国籍をみると、中国が最も多い（53.2%）。次が韓国（16.5%）であり、インドネシア（8名）、タイ（2名）等をあわせたアジア留学生で88.6%を占めている。なお、台湾が1名（1.3%）とな

表 1 調査対象者と担当留学生の主な属性 (N=79)

調査対象者(チューター自身)	
性別	男(94.9%), 女(5.7%)
国籍	日本(88.6%), 日本以外(11.4%)
年齢	22~23才(19.0%), 24~25才(49.4%), 26~27才(16.5%), 28~38才(15.2%)
所属課程	大学院(93.7%)(修士49.4%, 博士32.9%), 学部(6.3%)
担当経験	ない(87.3%), ある(1人)(11.4%), ある(2人以上)(1.3%)
担当のきっかけ	指導教官や助手等から依頼されて(92.4%), 自分から担当を希望して(7.6%)
留学生宅訪問経験	ない(74.7%), 1回ある(13.9%), 2回以上ある(10.1%)
担当留学生	
性別	男(84.8%), 女(15.2%)
国籍	中国(53.2%), 台湾(1.3%), 韓国(16.5%), インドネシア(10.1%), 他16ヶ国
年齢	24才以下(16.5%), 25~29才(44.3%), 30~34才(31.6%), 35才以上(3.8%), わからない(3.8%)
未婚	未婚(48.1%), 既婚(49.4%), わからない(2.5%)
所属課程	学部(6.3%), 修士(13.9%), 博士(11.4%), 研究生(63.3%), その他(5.1%)
区分	日本政府国費(27.8%), 政府派遣(8.9%), 私費(44.3%), その他(1.3%), わからない(17.7%)。
奨学金	受けている(40.5%), 受けていない(34.2%), わからない(25.3%)
前職	学生(38.0%), 大学・研究機関の教員・職員(22.8%), 民間企業職員(15.2%), 政府関係職員(7.6%), 初等・中等学校の教員・職員(2.5%), その他(1.3%), わからない(12.7%)
日本語能力	「日常の会話」(48.1%, 38.0%, 10.1%, 3.8%) 「論文を読むこと」(30.4%, 39.2%, 24.1%, 6.3%) 「授業を聞くこと」(27.8%, 41.8%, 24.1%, 5.1%) 「授業のときに話すこと」(22.8%, 40.5%, 30.4%, 5.1%) 「論文やレポートを書くこと」(22.8%, 34.2%, 29.1%, 13.9%) (順に「よくできると思う」「一応できると思う」「あまりよくできないと思う」「できないと思う」の割合)

っており、対象となった大学における留学生比率からいって少なすぎるが、これはチューターの側で同じ「中国」にカテゴリー化したためと思われる。

ところで、担当留学生の区分について「わからない」としている回答者は14人(17.7%)である(全員が日本人チューター)。留学生の奨学金受領についても、20人(25.3%)が「わからない」としている(1人を除き日本人チューター)。すなわち、留学生の生活の実情を理解するうえでの基礎的な情報が、少なからぬ割合のチューターに十分に把握されていなかったことがわかる。

さらに、チューターと留学生との組の属性の関連を述べておく。30才未満と30才以上の留学生を担当するチューターは、平均年齢ではそれぞれ24.9才、25.8才と差が少ないが、所属課程では博士課程所属者が23.3%、56.0%と差がみられる。留学生が「研究生」以外の場合、留学生が学部の場合5人全員を学部所属のチューターが、修士の場合8人中7人を修士のチューターが、博士の場合9人中6人を博士のチューターが担当しており、課程間に関連がみられた。

III チューターの仕事の現状

1. 援助の現状

チューターは、様々な場面で留学生に助言したり、留学生からの相談を受けたりする。このようなチューターの援助は、どのようなことについてなされているのだろうか。

ここでは、「あなたがチューターとして相談にのったり、助言したりしたのは、どのようなことについてでしたか」とたずね、主な項目を3つ選択してもらった。

集計結果の分布から各項目を多い順に整序すると、一部の項目が前後するものの、概ね「事務」「文化」「学業」「人間関係」「生活」の分類順になっていることがわかったので、表2では分類ごとにまとめて示した。

最も多いのは「申告など事務手続き書類について」(69.6%)であり、7割が選択している⁽⁷⁾。次に多いのが「日本語上達の方法について」「日本文化や日本人とのつきあい方について」で、ともに39.2%である。以下「宿題やレポートについて」(36.7%)、「周囲の日本人学生との人間関係について」(24.1%)と続く。一方「孤独感や不安など精神衛生上の問題について」(11.4%)、「病気やケガなど健康上の問題について」(7.6%)、「経済的な問題やアルバイトについて」(6.3%)など「生活」の基本的条件に関する領域は、他に比べれば少ない。

表 2 主な相談・助言項目(N=79) (%)

領 域	主な相談・助言項目	比率(順位)
事 務	申告など事務手続き書類について	69.6 (1)
文 化	日本語上達の方法について	39.2 (2)
	日本文化や日本人とのつきあい方について	39.2 (2)
学 業	宿題やレポートについて	36.7 (4)
	学位取得や論文の書き方について	20.3 (6)
人間関係	周囲の日本人学生との人間関係について	24.1 (5)
	指導教官との人間関係について	11.4 (8)
生 活	居住環境の問題や引越しなどについて	13.9 (7)
	孤独感や不安など精神衛生上の問題について	11.4 (8)
	病気やケガなど健康上の問題について	7.6 (10)
	経済的な問題やアルバイトについて	6.3 (11)
	その他	12.7 (-)

表 3 主な相談・助言項目(担当留学生の日本語能力別・選択率)
(%・()内順位)

領 域	留学生の日本語能力 主な相談・助言項目	高	低
		(N=35)	(N=43)
事 務	申告など事務手続き書類について	62.9 (1)	74.4 (1)
文 化	日本語上達の方法について	31.4 (4)	44.2 (2)
	日本文化や日本人とのつきあい方について	34.3 (3)	44.2 (2)
学 業	宿題やレポートについて	48.6 (2)	25.6 (4)
	学位取得や論文の書き方について	31.4 (4)	11.6 (9)
人間関係	周囲の日本人学生との人間関係について	28.6 (6)	20.9 (5)
	指導教官との人間関係について	8.6 (8)	14.0 (7)
生 活	居住環境の問題や引越しなどについて	11.4 (7)	16.3 (6)
	孤独感や不安など精神衛生上の問題について	8.6 (8)	14.0 (7)
	病気やケガなど健康上の問題について	5.7 (10)	9.3 (10)
	経済的な問題やアルバイトについて	5.7 (10)	7.0 (11)
	その他	11.4 (-)	14.0 (-)

ここで、留学生の日本語能力の高低によって⁽⁸⁾、相談にのったり助言したりする項目が異なるかどうかをみた(表3)。

「高」で多いのは「宿題やレポート」、「学位取得や論文の書き方」(それぞれ高低の順で48.6%/25.6%, 31.4%/11.6%)であり、逆に「低」では「日本語上達の方法」、「日本文化や日本人とのつきあい方」(31.4%/44.2%, 34.3%/44.2%)が多かった。「事務手続き書類」は「低」の側でやや高いが(62.9%/74.4%), どちらの場合でも最も多い。

ところで、「事務手続き書類」について相談を受けた場合なら、手間ではあっても十分に説明することで、問題は解決するであろう。しかし、例えば「精神衛生上の問題」などについて相談を受けたチューターは、どこまでやるべきなのか、またどのようにすればよいのか迷うことは、十分に予測できる。この「迷い」について分析していくことが課題である。

また、この結果はあくまで相談を受けた側のものである。留学生の側で、これらの項目について相談したいと思った割合はどのくらいで(ニーズ)、そのうちのどのくらいが実際にチューターあるいはチューター以外の誰に相談し(相談者)、どのような結果が導かれたか(解決)、という「流れ」を調べていくことが課題となろう。

2. 援助の有用性

前節では、どのようなことについて援助がなされているのかを示した。では、助言や指導は、どのような領域で「有用」となるのであろうか。この点を明らかにするために、10項目について「あなたの助言や指導は、どの程度役立っていると思いますか」とたずねた結果が表4である(なお、表示にあたっては「研究」「交流」「こころ」の3つの領域別に各項目を分類して示す)⁽⁹⁾。

チューターにおいて、最も有用性が高いと判断されたのは「孤独感の緩和」であり、次に高いのは「日本人とのつきあい方の習得」である。以下「元気や意欲の増加」「日本文化の理解の進行」「日本語の会話の上達」までは、「非常に役立っていると思う」「少し役立っていると思う」(「有用」該当者)の合計が5割を越える。「専門分野の研究能力の増加」「基礎学力の増加」「研究・論文の内容上の進展」といった学業・研究関連の項目は最も低くなっている。

ただし、これはあくまで援助する側の自己評価である。成果が実感しやすい領域や、自分がよく気をつけた領域が役立ったと判断されやすい可能性には留意する必要がある。また、留学生の側の感じる有用性とはずれが生ずることが予測できる。この意味でも、留学生にとってのチューターの意味を、十分に分析していくことが課題となろう。

表 4 助言や指導の有用性(N=79)

(%)

領域	助言・指導項目	有用性	非常に役立っていると思う	少し役立っていると思う	あまり役立っていないと思う	全く役立っていないと思う	無回答
こころ	孤独感の緩和	15.2	48.1	26.6	7.6	2.5	
	元気や意欲の増加	12.7	44.3	31.6	8.9	2.5	
	カルチャ・ショックの緩和	8.9	34.2	40.5	12.7	3.8	
交流	日本人とのつきあい方の習得	7.6	59.5	24.1	6.3	2.5	
	日本文化の理解の進行	7.6	50.6	27.8	11.4	2.5	
	日本語の会話の上達	5.1	50.6	32.9	8.9	2.5	
	日本語文書の読解の上達	2.5	43.0	40.5	11.4	2.5	
研究	専門分野の研究能力の増加	7.6	29.1	32.9	30.4	0	
	基礎学力の増加	2.5	32.9	36.7	26.6	1.3	
	研究・論文の内容上の進展	5.1	20.3	32.9	34.2	7.6	

また、チューターと担当留学生とのペアを対象に調査をおこない、(有用性に限らず、様々な側面での)チューターの評価と留学生の評価を対照し、どのようなギャップが生じているのか、どのような条件のとき、どのような領域でギャップが生じやすいのか、逆にギャップの大きいペアと小さいペアにはどのような意識の違いがあるのか、といった点を分析することが課題となる。

IV チューターの仕事観

チューターは、自分の仕事に関してどのように考え、どのような気持ちを持っているのであろうか。この点を知るために、仕事についての気持ちや考え方、実際にチューターをするうえでの実感、担当している留学生に対する気持ちなどについて、29の質問項目を設定し、それぞれに対して「あてはまる」から「全くあてはまらない」の4段階から選択してもらった。29項目は、大きく「仕事の意味」(8項目)、「現場での経験」(14項目)、「担当留学生との関係」(7項目)の3つの視点から設定した。前2者は重なる部分も多いが、以下の分析においては分けて議論する。

まず、3領域の各々において該当(「あてはまる」「ややあてはまる」)傾向の大きい順⁽¹⁰⁾に並べ変えた表を示す(表5)。

表5 チューターの仕事観(N=79)

(%)

仕事観	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	無回答
「ひきうけてよかったと思う」	31.6	43.0	17.7	5.1	2.5
「自分の人格研成や人間的成長に役立つと思う」	26.6	44.3	19.0	8.9	1.3
「自分自身の勉強や研究にも役立つと思う」	17.7	40.5	25.3	15.2	1.3
「自分にあっていると感ずる」	12.7	36.7	38.0	10.1	2.5
「チューターのつく期間は、現在のままでは短いと思う」	8.9	21.5	49.4	17.7	2.5
「時間的に自分の研究にさしつかえることがある」	3.8	25.3	32.9	35.4	2.5
「仕事のわりに、謝金が低いと思う」	6.3	10.1	44.3	36.7	2.5
「他のチューターと比べ、労力の不均等を感じることもある」	5.1	12.7	26.6	51.9	3.8
「指導することより、まず友人となることが大切であると思う」	64.6	24.1	6.3	2.5	2.5
「謝金をもらうほどの仕事はしていない、と感ずることがある」	29.1	49.4	12.7	6.3	2.5
「担当している留学生の母国に対して、興味や関心が高まった」	27.8	40.5	19.0	10.1	2.5
「外国一般に対して、興味や関心が高まった」	19.0	38.0	27.8	12.7	2.5
「周囲の日本人学生と親しくなる手伝いをしたことがある」	21.5	31.6	34.2	11.4	1.3
「仕事の意義を実感することがある」	16.5	30.4	41.8	8.9	2.5
「他人の気持ちについて、深く考えるようになった」	13.9	36.7	36.7	10.1	2.5
「私の能力ではとうしようもないと感ずることがある」	12.7	30.4	32.9	21.5	2.5
「使命感や熱意を持って、積極的に仕事にあっている」	7.6	27.8	46.8	13.9	3.8
「自分の外国人に対する偏見を反省することがある」	13.9	25.3	30.4	27.8	2.5
「細かな点に気を配ることかめんとうに感ずることがある」	1.3	29.1	44.3	22.8	2.5
「細かなマニュアルがあるほうが、仕事がやりやすいと思う」	7.6	16.5	38.0	35.4	2.5
「宿題やレポートなどは、とこまで手伝うべきか迷うことが多い」	6.3	12.7	40.5	38.0	2.5
「もうやめたい、と思うことがある」	3.8	5.1	35.4	53.2	2.5
「担当している留学生とは、卒業後も親しくつきあいたい」	35.4	41.8	16.5	3.8	2.5
「担当している留学生から頼られて、励みに感ずることがある」	16.5	39.2	27.8	13.9	2.5
「担当している留学生の、生活上の主要な悩みを知っている」	11.4	34.2	26.6	25.3	2.5
「担当している留学生から、頼りになるとみられている」	5.1	32.9	45.6	13.9	2.5
「担当している留学生かわかってくれなくて嫌になることがある」	2.5	19.0	35.4	40.5	2.5
「担当している留学生は、研究や学習の意欲が少ない」	3.8	15.2	29.1	50.6	1.3
「担当している留学生は、研究能力において大きな問題がある」	6.3	8.9	29.1	53.2	2.5

まず、チューターの「仕事の意味」の8項目についてみる。

最も多いのは「ひきうけてよかったと思う」「自分の人格形成や人間的成長に役立つと思う」であり、該当比率は7割を越える。次の「自分自身の勉強や研究にも役立つと思う」では6割、「自分にあっていると感じる」ではほぼ半数が該当者である。以下「チューターのつく期間は、現在のままでは短いと思う」から「他のチューターと比べ、労力の不均等を感じることもある」までの4項目は、該当者は2~3割である。

次に、実際にチューターをするうえでの「現場での経験」の14項目についてみる。最も該当者が多いのは「指導することより、まず友人となることが大切であると思う」である。「あてはまる」(64.6%)と「ややあてはまる」(34.1%)の合計は9割近く、全29項目中最も該当比率が高い。次が「謝金をもらうほどの仕事はしていない、と感じることがある」であり、「担当している留学生の母国に対して興味や関心が高まった」、「外国一般に対して、興味や関心が高まった」と続く。一方、最も少ないのは「もうやめたい、と思うことがある」であり、「あてはまる」3.8%、「ややあてはまる」5.1%と少ない。

「仕事の意味」の場合と同様、全般に肯定的な内容の項目が上位であり、順調なようにみえる。しかし、よくみると必ずしもそうはいきれない。「仕事の意義を実感することがある」、「使命感や熱意を持って、積極的に仕事にあたっている」は、それぞれ半数、1/3が該当であるが、逆にみれば半数、6割は非該当者であることになる。また「私の能力ではどうしようもないと感じることがある」に4割が該当していることも見逃せない。

最後に「担当している留学生との関係」に関する7項目についてみる。

最も該当者が多いのは「担当している留学生とは、卒業後も親しくつきあいたい」であり、8割近くが該当者である。最も少ないのは「担当している留学生は、研究能力において大きな問題がある」であり、該当者は15.2%と少ない。しかし、留学生の学習意欲、研究能力といった資質に関して問題視しているチューターが、少数ながらいることがわかる。

どの領域においても、全般に肯定的・親近的な項目に対する該当比率が高いものの、逆にみれば、必ずしも全て順調な実施がなされているとは限らない。

ここで「担当留学生の日本語能力」との関連をみると(表6)、概ね「高」の場合に「自分自身の勉強や研究にも役立つと思う」などの肯定的回答が多いが、「担当している留学生の母国に対して、興味や関心が高まった」「自分の外国人に対する偏見を反省することがある」では「低」のほうに該当者が

表 6 チューターの仕事観(担当留学生の日本語能力別「該当者」比率) (%)

仕事観	留学生の日本語能力	
	高	低
「自分の人格形成や人間的成長に役立つと思う」	80.0	66.7
「自分自身の勉強や研究にも役立つと思う」	71.4	50.0
「時間的に自分の研究にさしつかえることがある」	11.4	46.3
「仕事のわりに、謝金が低いと思う」	8.6	24.4
「担当している留学生の母国に対して、興味や関心が高まった」	60.0	78.0
「仕事の意義を実感することがある」	54.3	43.9
「自分の外国人に対する偏見を反省することがある」	31.4	48.8
「細かな点に気を配ることがめんどろに感じることもある」	25.7	36.6
「担当している留学生とは、卒業後も親しくつきあいたい」	85.7	75.6
「担当している留学生がわかってくれなくて嫌になることがある」	14.3	29.3
「担当している留学生は、研究や学習の意欲が少ない」	5.7	31.0
「担当している留学生は、研究能力において大きな問題がある」	2.9	26.8

(注) 無回答を除く「該当者」比率で10%以上の差がある項目のみ表示

多い。

なお、ここで着目すべきは、否定的内容項目における顕著な差である。例えば「時間的に自分の研究にさしつかえることがある」については、「高」の場合は該当者1割程度であるが、「低」の場合半数近く(46.3%)にのぼる。また「担当している留学生は、研究能力において大きな問題がある」については、「高」は2.9%であるが、「低」では26.8%と、9倍以上もの差がみられる。さらに「仕事のわりに謝金が低いと思う」「担当している留学生は、研究や学習の意欲が少ない」などの項目においても大きな差がみられる。担当留学生の日本語能力が低い場合、仕事の意味や留学生に対する視線において、否定的な評価がなされやすいことがわかる。

V チューターの仕事の評価

1. 仕事の評価

チューターは、自分の仕事に関して、どのように評価しているのだろうか。ここでは、チューターに仕事の総合的評価として次の2点をたずねた。すなわち、成功(「あなたのチューターとしての仕事は、どのくらいうまくいって

いると思いますか)と、留学生の満足予測(「あなたの担当している留学生」は、あなたの指導や助言に満足していると思いますか)である。

前者については、「非常に成功している」「大体成功している」「あまり成功していない」「全く失敗している」「無回答」の順に、3.8%、48.1%、43.0%、3.8%、1.3% となった。「非常に成功している」と「全く失敗している」の両端は、各 3.8%と少ないこと、また「大体成功している」以上の「成功」者(51.9%)と、「あまり成功していない」以下の「失敗」者(46.8%)がほぼ半々であることがわかる。

後者については、「非常に満足していると思う」「大体満足していると思う」「あまり満足していないと思う」「不満に感じていると思う」「無回答」の順に 3.8%、53.2%、34.2%、5.1%、3.8% となった。「非常に満足していると思う」(3.8%)と「不満に感じていると思う」(5.1%)の両端が少ないのは、「成功」の場合と同様である。また「大体満足していると思う」以上の「満足予測」者(57.0%)と「あまり満足していないと思う」以下の「不満予測」者(39.3%)では、前者のほうがやや多いが、不満を予測するチューターも少ないことがわかる。

なお、「成功」の場合「満足予測」は 85.0%、「失敗」の場合「不満予測」が 68.6%と、2指標は強く関連している。しかし、失敗したにもかかわらず満足を予測する人(11人)、成功したが不満を予測する人(6人)もいることに注意する必要がある。

ここで、留学生の日本語能力についてみると、「成功」者、「満足予測」者の割合は、日本語能力が高い場合はそれぞれ 61.8%、62.9%であるが、低い場合は 46.5%、57.5%であった。ともに日本語能力が高い場合に多いが、満足・不満足予測においては差は小さい⁽¹¹⁾。

2. 成功者の仕事観

ここでは「成功(と自己評価した)したチューターは、他の質問でどのように答えているのか」という視点から、前章で分析した仕事観の 29項目との関連をみる(表7)。

全般に「成功」者のほうが肯定的な回答をしているのは明らかであるが、とくに差の大きい項目をあげると、「ひきうけてよかったと思う」(「成功」者の 92.7%、「失敗」者の 57.1%、以下同様)、「自分にあっていると感じる」(68.3%/31.4%)、「使命感や熱意をもって、積極的に仕事にあたっている」(47.5%/25.7%)、「担当している留学生から頼られて、励みに感じることもある」(68.3%/45.7%)、また「担当している留学生は、研究能力において大

表7 チューターの仕事観(仕事の評価別「該当者」比率)

(%)

仕事観	評価	成功	失敗
「ひきうけてよかったと思う」		92.7	57.1
「自分の人格形成や人間的成長に役立つと思う」		73.2	72.2
「自分自身の勉強や研究にも役立つと思う」		61.0	55.6
「自分にあっていると感じる」		68.3	31.4
「チューターのつく期間は、現在のままでは短いと思う」		31.7	31.4
「時間的に自分の研究にさしつかえることがある」		29.3	31.4
「仕事のわりに、謝金が低いと思う」		17.1	17.1
「他のチューターと比べ、労力の不均等を感じることもある」		12.2	26.5
「指導することより、まず友人となることが大切であると思う」		92.7	88.6
「謝金をもらうほどの仕事はしていない、と感じることがある」		75.6	85.7
「担当している留学生の母国に対して、興味や関心が高まった」		68.3	74.3
「外国一般に対して、興味や関心が高まった」		56.1	62.9
「周囲の日本人学生と親しくなる手伝いをしたことがある」		58.5	50.0
「仕事の意義を実感することがある」		56.1	37.1
「他人の気持ちについて、深く考えるようになった」		53.7	48.6
「私の能力ではどうしようもないと感じることがある」		39.0	48.6
「使命感や熱意を持って、積極的に仕事にあたっている」		47.5	25.7
「自分の外国人に対する偏見を反省することがある」		46.3	34.3
「細かな点に気を配ることがめんどろに感じることもある」		34.1	28.6
「細かなマニュアルがあるほうが、仕事がやりやすいと思う」		19.5	31.4
「宿題やレポートなどは、どこまで手伝うべきか迷うことが多い」		17.1	22.9
「もうやめたい、と思うことがある」		7.3	11.4
「担当している留学生とは、卒業後も親しくつきたいたい」		87.8	68.6
「担当している留学生から頼られて、励みに感じることもある」		68.3	45.7
「担当している留学生の、生活上の主要な悩みを知っている」		53.7	40.0
「担当している留学生から、頼りになるとみられている」		46.3	31.4
「担当している留学生がわかってくれなくて嫌になることがある」		17.1	28.6
「担当している留学生は、研究や学習の意欲が少ない」		9.8	30.6
「担当している留学生は、研究能力において大きな問題がある」		4.9	28.6

きな問題がある」(4.9%/28.6%)、「担当している留学生は、研究や学習の意欲が少ない」(9.8%/30.6%) などである。

一方、「自分の人格形成や人間的成長に役立つと思う」(73.2%/72.2%)、「仕事のわりに、謝金が低いと思う」(17.1%/17.1%)、「時間的に自分の研究にさしつかえることがある」(29.3%/31.4%) といった項目では、ほとんど差はみられない。「外国一般に対して、興味や関心が高まった」(56.1%/62.9%)、「担当している留学生の母国に対して、興味や関心が高まった」(68.3%/74.3%)については、むしろ「失敗」のほうに該当者がわずかながら多い。

このような結果からは、成功者は何もかも順調、失敗者は何もかも不調、というような単純な構造ではないこと、そして、仕事自体は結果的に成功しなかったとしても、チューター自身はその経験の中で多くを学ぶ可能性がある、ということがいえよう。

IV チューターの適応過程

1. 適応に要する時間

チューターに関する研究自体、未だ少ないことは既に述べてきたが、チューターとしての（仕事に関する）適応に要する時間に焦点をあてた議論はみられないのが現状である。しかし、チューターに任期が存在し、限られた期間で効果をあげる、ということを考えるとき、「時間」に着目した研究は不可欠であるはずである。

仕事にかかわる様々な側面に対して、担当してすぐに慣れるチューターもいれば、もはや任期が終ろうとしているのに慣れないチューターもいるであろう。長期的にみれば早期に慣れることは必ずしも重要でない、という考え方もあろうが、やはり慣れること、それも担当してから早いうちに慣れることは、チューター、担当留学生の双方にとって、様々な点で有利であることは間違いないであろう。

そこで本研究では、様々な領域に対する「慣れ」を通して、チューターの適応過程を考察する⁽¹²⁾。すなわち、チューターに対し「次のことに慣れるのに、担当してからどのくらいの時間がかかりましたか」とたずね、その回答の期間を「適応に要する時間」として操作的に定義した。もちろん、何をもってチューターの適応とするか、ということについてはより深い議論がなされるべきであろうが、既存研究の少ない現状においては、試みとしての意義は充分にあると思われる。

表 8 担当を始めてから慣れるのににかかった時間

(%・下段は累積比率)

適応項目	～1月	1月 ～3月	3月 ～半年	半年 ～1年	まだ慣れて ていない	無回答
留学生との 日常的な会話	69.6 (69.6)	16.5 (86.1)	3.8 (89.9)	3.8 (93.7)	5.1	1.3
留学生との つきあい方	39.2 (39.2)	25.3 (64.6)	12.7 (77.2)	2.5 (79.7)	19.0	1.3
留学生の 考え方・価値観	35.4 (35.4)	19.0 (54.4)	16.5 (70.9)	5.1 (75.9)	22.8	1.3
チューターの 仕事のやり方	35.4 (35.4)	22.8 (58.2)	7.6 (65.8)	3.8 (69.6)	29.1	1.3

表 9 担当を始めてから慣れるのににかかった時間(留学生の日本語能力別)

(人・下段%)

適応項目	日本語 能力	～1月	1月 ～3月	3月 ～1年	まだ慣れて ていない	合計
留学生との 日常的な会話	高	26 (76.5)	5 (14.7)	2 (5.9)	1 (2.9)	34 (100.0)
	低	28 (65.1)	8 (18.6)	4 (9.3)	3 (7.0)	43 (100.0)
留学生との つきあい方	高	16 (47.1)	7 (20.6)	7 (20.6)	4 (11.8)	34 (100.0)
	低	15 (34.9)	13 (30.2)	5 (11.6)	10 (23.3)	43 (100.0)
留学生の 考え方・価値観	高	16 (47.1)	8 (23.5)	7 (20.6)	3 (8.8)	34 (100.0)
	低	12 (27.9)	7 (16.3)	10 (23.3)	14 (32.6)	43 (100.0)
チューターの 仕事のやり方	高	11 (32.4)	9 (26.5)	4 (11.8)	10 (29.4)	34 (100.0)
	低	17 (39.5)	9 (20.9)	5 (11.6)	12 (27.9)	43 (100.0)

ここでは、「留学生との日常的な会話」「留学生とのつきあい方」「留学生の考え方・価値観」「チューターの仕事のやり方」の4側面を設定し、その回答分布および累積比率を表8に示した。

「留学生との日常的な会話」には、1ヶ月で7割、半年で9割が慣れている。他の3項目は、1ヶ月では4割以下だが、半年で7～8割が慣れに達することがわかる。しかし、逆に見れば、調査実施時期である年末においてさえ、領域によってはまだ慣れていない人も少なくない。とくに、「チューターの仕事のやり方」については、3割がまだ慣れていない。また、3ヶ月以降は1割ほどしか慣れた割合が増えておらず、初期に慣れ損なうと以後慣れないままになる可能性が考えられる。これらの結果は、チューターの任期を議論する際に、重要な結果であるといえよう。

次に、留学生の日本語能力と、各領域の適応にかかる時間との関連をみた(表9)。

「日常的な会話」「つきあい方」「考え方・価値観」の3領域においては、日

表 10 担当を始めてから慣れるのにかかった時間(仕事の評価別)

(人・下段%)

適応項目	評価	～1月	1月 ～3月	3月 ～1年	まだ慣れ ていない	合計
留学生との 日常的な会話	成功	32 (80.0)	7 (17.5)	0 (0)	1 (2.5)	40 (100.0)
	失敗	23 (62.2)	5 (13.5)	6 (16.2)	3 (8.1)	37 (100.0)
留学生との つきあい方	成功	21 (52.5)	10 (25.0)	7 (17.5)	2 (5.0)	40 (100.0)
	失敗	10 (27.0)	9 (24.3)	5 (13.5)	13 (35.1)	37 (100.0)
留学生の 考え方・価値観	成功	21 (52.5)	4 (10.0)	8 (20.0)	7 (17.5)	40 (100.0)
	失敗	7 (18.9)	10 (27.0)	9 (24.3)	11 (29.7)	37 (100.0)
チューターの 仕事のやり方	成功	22 (55.0)	10 (25.0)	3 (7.5)	5 (12.5)	40 (100.0)
	失敗	6 (16.2)	7 (18.9)	6 (16.2)	18 (48.6)	37 (100.0)

本語能力が高い方が、慣れが明らかに早い。とくに「考え方・価値観」についてみると、1月で慣れるのは「高」の場合 47.1%に対して「低」の場合 27.9%、逆に「まだ慣れていない」はそれぞれ 8.8%、32.6% となっており、大きな差がある。

残りの「仕事のやり方」については、慣れの早さとの関連がみられない。「考え方・価値観」などの項目については、留学生の日本語能力が高いことが交流を促し、交流が慣れを導く、という図式が想定できるが、「仕事のやり方」についてはこの図式が適用できず、交流以外の面からの情報が相対的に重要になっている、と考える。

2. 成功者の適応過程

ここでは、適応に要する時間と、前章で論じた「チューターの成功／失敗」という総合的評価との関連をみた（表 10）。

一般に、成功者は適応に要する時間が短い。例えば「仕事のやり方」についてみると、1月以内に慣れるのは、「成功」の場合には半数以上であるが、「失敗」の場合には2割に満たない。逆に「まだ慣れていない」は、「成功」の場合1割強だが、「失敗」の場合半数に近い。このように、慣れの早さと成功評価という2つの総合的な指標は、密接に関連しているといえる。

VII チューターの意見と提案

調査票末において、「あなたがチューター制度について感じたこと、改善すべき点などについて、下の空欄にご意見をおきかせ下さい」とたずねたところ、50人(63.3%)の記入をいただいた。記述欄からあふれて裏面にまでいたる回答も複数あり、またそれぞれの内容も示唆に富むものであった。

制度の今後を考えるうえで、調査票の質問項目ごとの検討だけでなく、チューターの生の声を検討することは重要な作業である。ここでは紙数の関係から、その代表的なものについてのみふれることにしたい。

自由に記述された内容は多岐にわたっているが、少なくとも次の5つの領域があることは指摘できる。すなわち、(1)現状と評価、(2)研究室所属、(3)資質と限界、(4)役割と内容、(5)改善と提案、である。

同一人の記述の中で、複数の領域に属すべき内容が含まれていることも多い。そこで本稿では、上の各領域に関して、その領域に言及している部分のみを抜き出して示すこととした。したがって、同一人の回答が複数回示されることもある。

括弧内の／の前はチューター本人の所属課程、／の後は担当留学生の国籍、

所属課程である。人数が少ないことから、チューター本人が日本国籍以外の場合、あるいはチューターまたは留学生が女性の場合のみ特記する。とくに記載がなければ、チューターは日本国籍、チューター・留学生ともに男性ということになる。課程が「大学院」となっているのは、課程で大学院のみに回答があり、修士・博士の回答がなかった場合である。記述については、できるだけそのまま記したが、明らかな誤字や送りがな等について一部変更を加えた。

以下、上述の5領域に分けて示す。

(1) 現状と評価

チューター制度については、

私の担当している人は日本語も上手で私自身特別なことは何もせず普通に接していて、時には逆にこちらの方が教えられることがあり非常によい制度と思う。(博士／中国，研究生)

よい制度だと思う。はじめての経験で、自分のためにもとても役に立ったと思っている。(博士／中国，研究生)

といった肯定的な意見がみられる一方、

制度は悪くないけれど、どのくらいまで実行されているか疑問である。(修士／中国，研究生)

名前だけチューターになっている状況であり、チューターとして何をなすべきかは聞いておらず、また何もしていないというのが現状です。(修士／中国，研究生)

などの実施上の問題を指摘する意見もみられた。また、制度の理念的な側面についても、次のような意見が述べられていた。

まず、本来チューター制度が必要であるのか少し疑問に思います。留学生に対して、他の人が仮に何かしてあげれることがあるとすれば、それは、別にチューターに限らず、誰が行ってもいいはずですし、またそうしたことが留学生と他の日本人、外国人学生とのつながりを深めていく近道であると思います。(博士／中国，博士)

制度としてはあまりうまくない方法であると感じます。チューターなどなくても留学生が聞いてくれた事柄に関しては答えるし、指導もできます。それは、チューターと名のつく者だけの義務ではなく、まわりにいる者としての友情から生まれてくるものであると思います。(修士／中国，修士)

チューター制度がどういういきさつで生まれたのかは知りませんが、それを必要とする学生とそうでない学生をきちんと分けて考えるべきでしょ

う。(中略)日本人の閉鎖性がこの様な制度を必要とすると言われれば仕方ないかもしれませんが、私には少し大げさな気がします。(学部／中国, 学部)

(2) 研究室所属

チューターは、研究室に所属している留学生については必要ないのではないか(所属していない学部学生にこそ必要ではないか)という意見は多数みられた。

チューター制度は研究室に所属する修士課程の学生には必要ないと思う。しかし、研究室等に所属していない学生には必要であると思う。(修士／インドネシア, 修士)

大学院など研究室所属になる留学生にはチューターは必要ないのではないか。研究室所属であれば、チューターでなくとも研究室の人間が誰かしら面倒を見ることができるので、特にチューターをつけなくとも心配はないと思う。その分人間関係が希薄になりがちな学部の留学生の世話をした方が良いと思う。(修士／中国, 修士)

留学生一人一人にチューターがつく必要は研究室に配属された学生についてはないと思う。指導教官、学生が日常かたてまにできる仕事であり金をだしてわざわざやらせる仕事ではない。ただし研究室に配属されていない学部学生には必要であると思われるし、留学生会館にも必要であると思われる。(博士／女性, 中国, 研究生)

学部学生についてのチューター制度は留学生・チューター双方にとって良いことであると思うが、研究室においては、研究室に所属する学生全てが留学生の面倒を見ることが当然であると思うし、その点で、特にある個人をチューターとすることは、逆に他の人が面倒を見る必要がないような雰囲気を作ってしまうようで、はっきり言ってこの制度は必要ないと思う。(修士／女性, 中国, 研究生)

留学生へのチューター制度というより、留学生はできるだけ学部留学生もどこかの研究室所属にするなりして、はやく、複数の日本の学生と交流をもてるようにした方が良いと思います。(女性, 修士／女性, 韓国, 研究生)

自分のいる研究室では、皆が親しく、留学生とつきあっているので、特に、チューターを任命する必要はないように思われる(全員が、チューターのするような役割を果たしている)。(修士／アメリカ, 修士)

これらの意見は、研究室において、留学生とまわりの日本人学生との友好

的な関係があることが前提である。しかし、これが確実に存在するとは限らないところに、問題の難しさがある。

(3) 資質と限界

(2)で示した一意見のような「日常かたてまにできる仕事」といった意見の一方で、次のような意見も述べられている。この「負担」または「限界」の問題は、(4)の役割の問題とも深く関連する。

学生がやるのは限界がある。(大学院／中国, 研究生)

もっと専門的なプロフェッショナルがチューターをやるべき。素人では力不足。大学側がチューター機関を確立すべき。(修士／パキスタン, 博士)

チューターの手当てをもっと多くするか、あるいは職員、教員が時間をきちんととってやるべき仕事だと思う。(修士／韓国, 研究生)

出来たらチューターにはもっと時間がとれる人の方が……と思います(その方が細かい配慮ができる)。(修士／中国, 研究生)

(4) 役割と内容

「チューターの役割の範囲が明確でないためにいろいろな混乱が生じている」⁽¹³⁾、「チューターの役割を狭い範囲に限定し、日本人学生(院生)にとって無理せずに世話できる範囲をあらかじめ決めておかないと、全く世話しないチューターや、逆に熱心に世話しすぎて自分の研究時間を削られたというチューターも出現する」⁽¹⁴⁾のように、役割の範囲に関する議論が既になされてきている。本調査でも、「何を、どのくらいやればよいのか」の不明確について指摘した意見が述べられている。

「何をすべきか」が明確ではない。とことんめんどうを見れば切りがないが、手を抜けば何もしなくてもよいような状況になる。(博士／女性, 中国, 研究生)

具体的に指導すべきことを教えてほしい。(中国, 学部／中国, 学部)

簡単なマニュアルのようなものもないので、初め、チューターとして何をやればよいのか全くわからなかった。(修士／中国, 研究生)

現在のチューター制度についてですが、もう少し明確な仕事内容(チューターとしての)に関する助言(チューターに対して)があってもいい気がします。というのも、やはりチューターの気がつける範囲も、留学生が相談できる範囲も個人差が大きく、自分が十分にチューターとしての役割を果せているかどうか心配になることがあります。あまり細かなマニュアルの必要性は感じませんが、意識を高める材料としての資料程度のものが欲しいと思います。(博士／中国, 博士)

(5) 改善と提案

制度の改善と提案についても、多数の意見が述べられていた。次に主なものを列記する。

留学生によってチューターの仕事量に大きな差が出る。チューターが過大だと感じれば仕事量を減らすことのできる仕組みが必要である。(博士／チェコスロバキア，研究生)

留学生1人に対してチューター1人いるというのはよいことであるが、結局は、研究室全員で、留学生の世話（表現がよくないですが）をするのが現状だと思います。また、1人では世話しきれないということもあります。ですから、チューターを1人にせず、2人にしてもよいのでは。(修士／中国，研究生)

学生がつめている留学生のためのカウンセラー室でも作って、留学生が気軽に相談に行けるような態勢にしたらどうであろうか。(修士／女性，中国，研究生)

良い制度だと思います。最初は留学生のプロフィールを事前に知っていればなあ、と思ったこともありました。(博士／中国，研究生)

チューター制度そのものは非常に意義あるものだと考える。しかしこれが実効を発揮するためには、チューターと指導教官との間に意志の疎通がなければならないと思う。(修士／韓国，研究生)

チューターであることの認識を深めることも必要であるし、情報交換等のため、他のチューターや他の留学生とも接触できる機会をたくさん増やす必要があると感じている。(修士／インドネシア，修士)

チューターとより深くコミュニケーションをはかるために、旅行費用などもだしてほしい（日本文化の勉強にもなる）。チューターと留学生のPartyなども年一度くらいおこなってほしい。(博士／韓国，研究生)

今のチューター制度（個人と個人）の他に、もう少し人数を集めて意見を交換できる場があっても良いと思う。(大学院／韓国，研究生)

これから、チューターの態度をもっと厳しくチェックするべきである。チューターと教務の定期的会議が必要だと思う。(シンガポール，学部／シンガポール，学部)

チューターとして「留学生の世話をしているのだ」というような義務的な措置にするよりも、「日本語を教えるため」という個人教師的なものにした方がよいのでは。その方がもっと気軽につきあえる。(大学院／中国，研究生)

仕事量の調整システム，複数チューター制，学生カウンセラー室，プロフィール情報の連絡，指導教官とのチーム化，チューター間および留学生・チューター間の情報交流の場の設定など，検討すべき有益な提案が多数なされていた。今後は，これらの意見を参考にしたヒアリング調査等の実施が課題となる。

VIII おわりに

本研究における主な結論を，以下のようにまとめる。

- (1) チューターとして相談にのったり，助言したりしたのは「申告など事務手続き書類」が最も多く，以下「日本語上達の方法について」，「日本文化や日本人とのつきあい方について」である。領域別では概ね「事務」，「文化」，「学業」，「人間関係」，「生活」の順となっている。
- (2) 自分の助言や指導を有用と感じる割合が高いのは，「孤独感の緩和」，「日本人とのつきあい方の習得」，「元気や意欲の増加」などであり，研究に関する項目は他に比べて低い。
- (3) チューターの仕事に関しては，全般に肯定的な評価がなされており，やめたい，とまで思うチューターは少ないものの，自分の能力ではどうしようもない，と感じる割合も4割にのぼるなど，必ずしも順調な実施がなされているとは限らない。
- (4) 仕事の自己評価は，成功者と失敗者はほぼ半々，留学生の満足予測者と不満予測者はほぼ6割と4割である。両者は深く関連しているが，失敗したが満足を予測する人，成功したが不満を予測する人もいることに注意する必要がある。
- (5) 成功／失敗と仕事観との関連をみると，失敗者は成功者に比べ，「ひきうけてよかったと思う」等の該当者は大差で少ないが，「自分の人格形成や人間的成長に役立つと思う」等ではほぼ同じ，「担当している留学生の母国に対して，興味や関心が高まった」等ではわずかながら多い。失敗者は何もかも不調なのではなく，また経験の中で多くを学ぶ可能性があることが指摘できる。
- (6) 仕事の諸側面への慣れにかかる時間をみると，「留学生との日常的な会話」には1ヶ月で7割，半年で9割が慣れているが，「チューターの仕事のやり方」については，年末になっても3割がまだ慣れておらず，3ヶ月以降は1割ほどしか慣れた割合が増えていない。慣れの早さは仕事の成功評価とも密接に関連しており，任期内に早く慣れるための施策の重

要性が示された。

- (7) 担当留学生の日本語能力が低い場合、仕事の自己評価については大きな差はみられないが、仕事観において「自分の研究にさしつかえることがある」との認識が半数近く（高い場合の4倍）に及ぶ、「仕事のわりに謝金が高い」、「留学生は研究能力に大きな問題がある」などの否定的認識がされやすい、また「留学生の価値観」等に慣れるのに時間がかかる、などの傾向が見出された。
- (8) 自由回答において記された様々な意見（「研究室所属者には不要」等）や提案（「仕事量の調整システム」「チューター間の情報交流システム」等）を参考にした調査の実施、制度の改善及び具体的なプログラムへの提言が重要な課題である⁽¹⁵⁾。

以上、本研究は基本的な分析にとどまるものであるが、前述のように調査研究が少ない現状においては意義があろう。

各章でも述べてきているように、多くの課題が残されている。今後もチューターを含む「留学生を受け入れる側」に着目した研究を継続していく予定である。

注

- (1) Hicks, J. H., "The Guidance of Foreign Students at Japanese Universities: A Look at the Organizations and Persons Responsible", 大学論集(広島大学大学教育センター) 13(1984), pp. 203-223.
- (2) 水谷修「留学生と日本語教育」, 『異文化間教育』第4号, 1990年, 86-101頁。
- (3) 例えば次のような研究である。横田雅弘「留学生と日本人学生の親密化に関する研究」, 『異文化間教育』, 第5号, 1992年, 81-97頁。箕浦康子「日本人学生と留学生: 予備調査——岡山大学における異文化接触の実態とその促進要因——」, 『岡山大学文学部紀要』, 第18号, 1992年, 69-85頁。坪井健『国際化時代の日本の学生』, 学文社, 1994年。村田雅之「日本人学生の留学生観」, 『異文化間教育学会第15回大会発表抄録』, 1994年, 102-103頁。
- (4) その背景には、チューターに着目するという視点があまり設定されてこなかったことだけでなく、チューターを対象とした調査の実施が困難であることが一因としてあろう。

チューターを調査対象とした数少ない研究としては、碓氷(1982)、二宮(1984)がある。

碓氷は、外国人留学生、指導教官、チューターを対象に質問紙調査をおこなった。三者の対応に留意した検討をおこなった。チューターに対する調査票では、担当している留学生の勉強への熱意や日本語能力等の評価、与えた指導・助言

の内容、所定の時間数と比べた指導に使っている時間の多少、チューター経験の人格形成や勉強への有用性(チューター自身へのインパクト)、チューター制度についての不満などについて調べている。

また二宮らは、学生チューター的生活実態について、「あなたは、学生チューターを引き受けてよかったですか」「学生チューターの仕事は難しかったですか」等の8つの質問をおこなっており、「学生がチューターを引き受けるにあたっては、指導教官の指示などもあって必ずしも積極的ではないし、その仕事も容易なことではないが、結果としてチューター経験は学生にとって有益である」としている。

なお、本研究における調査票作成に際しては、この2調査の質問文、筑波大学(1982)における発言の記述等を参考にした。

碓氷尊「相互適応の実態：外国人留学生・指導教官およびチューター学生に対するアンケート調査の結果から」、『筑波フォーラム』、第18号、1982年、96-117頁。二宮皓『日本の大学の国際化と大学教育に対する外国人留学生のインパクトに関する研究』昭和58年度文部省科学研究費(一般研究B)研究成果報告書、1984年。筑波大学「チューター苦労話<チューター座談会>」、『筑波フォーラム』、第18号、1982年、69-95頁。

- (5) 名簿記載者の内訳は、日本人は博士31名、修士91名、学部4名の計126名、留学生は博士13名、修士7名、学部5名の計25名であり、合計は151名であった。ただし、調査当時の非該当者が1名(日本人修士)含まれていたため、調査対象者は150名である。

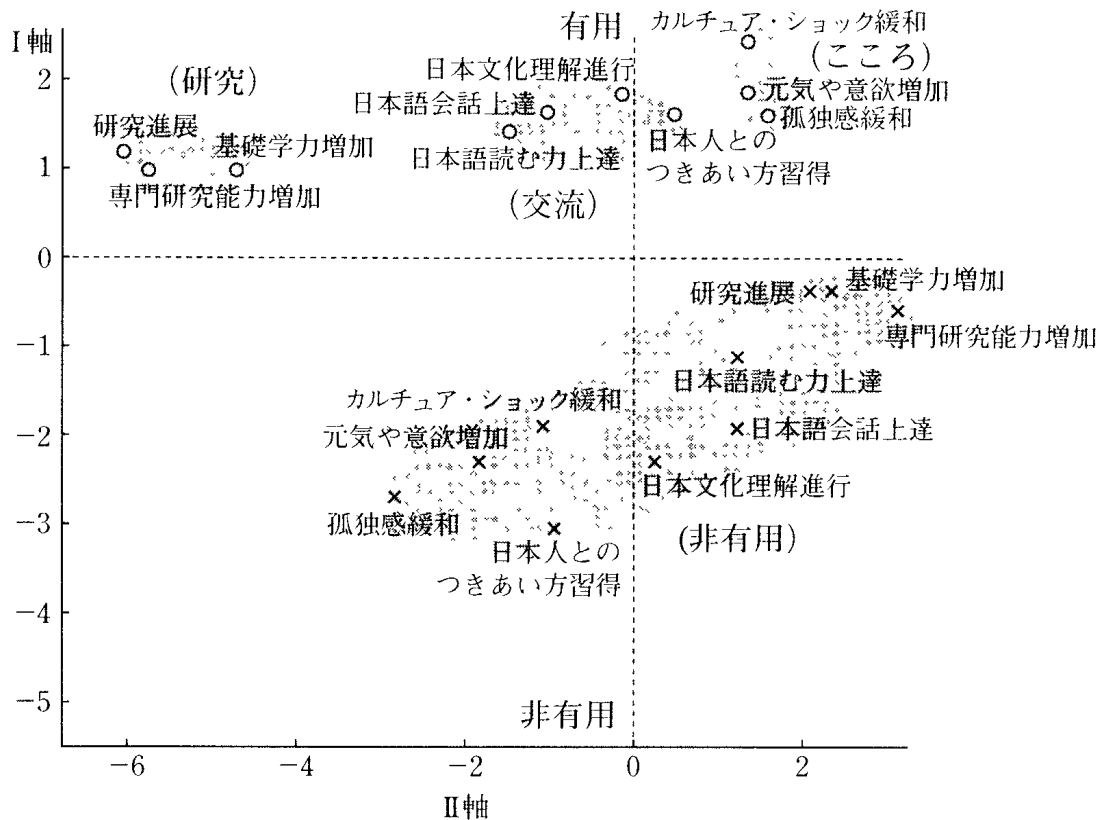
なお、郵送名簿においては、留学生が16.5%、博士：修士の比が1：2.2、学部生6.0%であったが、回収分においては、それぞれ外国人11.4%、1：1.5、6.3%となった(博士：修士比は課程回答のある者について)。したがって、回収分は名簿における分布に比べて、外国人および修士の比率がやや少ない。

- (6) 留学生の10月入学は、対象大学(院)において調査実施年度にはまだ行われていなかったため、秋からの担当はない。
- (7) 事務手続きは、日本人学生でもしばしば戸惑うことがあるため、留学生から相談を受ける場合だけでなく、チューターの側であらかじめ注意点を助言する場合も含まれているものと考えられる。

なお、前出の碓氷の調査では、チューターとして主に与えている指導・助言をたずねている(とくに重要なものを3つ以内選択)。もっとも多いのは「日本語で書かれた文書(公式書類・宿題・教科書など)の理解や作成の手伝い」(60.4%)であり、以下「日本語の語学的習得」(57.7%)、「専門分野の研究に対する助言」(44.1%)、「日常生活問題に関する相談・指導」(40.5%)、「基礎学力をつけるためにに関する相談・指導」(38.7%)、「宿題やレポートの内容に関する助言」(35.1%)、「その他」(0.9%)となっている。項目が異なるため厳密な比較は困難であるが、「日本語」に関連する相談が上位であることは共通である。碓氷尊、前掲論文、1982年。

- (8) 表1で示した「日常の会話」など5項目について、「よくできると思う」から「できないと思う」に1点から4点のスコアを与え、その合計を二群の偏りを意識して「高」(35人)と「低」(43人)に二分した。以下の各章の「留学生の日本

図 1 有用性の構造図 (I・II軸)



語能力」に関する記述においては、この「高」「低」を用いる。なお、欠損値は除いて示す。

- (9) 各項目間の構造をみるために、「少し役立っていると思う」と「あまり役立っていないと思う」の間で「有用」側と「非有用」側に分け、数量化III類によるパターンをみたところ、図1のようになり、「研究」「交流(または文化)」「こころ」および「非有用」の群が見出されたため、表4ではこの3領域に分けている。

ところで、山本らは外国人留学生の適応について、研究、人間関係、情緒の3領域に分けたうえで、各領域の適応過程や適応と援助との関係などを分析している。また、Hicksは、留学生の受ける援助に関して3領域(学問的、社会的、感情的及び個人的援助：3 categories of Helping: Academic, Social/Interpersonal and Emotional/Personal)を設定している。本研究の「研究」「交流」「こころ」の分類は、これらの領域分類に類似しているが、その厳密な対応は検討課題である。

山本多喜司(研究代表者)『異文化環境への適応に関する環境心理学的研究』昭和60年度文部省科学研究費(一般研究B)研究成果報告書、1986年。Hicks, 前掲論文、1982年。

- (10) 「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」にそれぞれ1, 2, 3, 4点を与えた加重平均スコアによる。

表 11 仕事の評価(成功)の規定要因(数量化Ⅱ類)

アイテム	カテゴリー	人数	スコア	範囲	偏相関係数
年 齢	23才以下	14	0.391	0.776	0.232
	24才	12	-0.386		
	25才	13	0.197		
	26才以上	21	-0.162		
国 籍	日 本	53	0.059	0.503	0.142
	日本以外	7	-0.447		
性	男 性	57	0.007	0.131	0.027
	女 性	3	-0.124		
接触時間	短	22	0.162	0.373	0.127
	中	15	-0.212		
	長	23	-0.017		
訪問経験	な い	46	0.129	0.554	0.226
	あ る	14	-0.425		
渡航経験	な い	27	0.140	0.255	0.103
	あ る	33	-0.115		
担当経験	な い	51	0.009	0.059	0.020
	あ る	9	-0.050		
所 属	学 部	5	0.162	0.411	0.165
	修 士	33	0.141		
	博 士	22	-0.249		
性 (留学生)	男 性	52	-0.125	0.937	0.290
	女 性	8	0.813		
国 籍 (留学生)	中国・台湾	33	0.029	1.521	0.347
	韓 国	10	0.748		
	インドネシア他	9	-0.764		
	その他	8	-0.088		
年 齢 (留学生)	24才以下	9	-0.356	0.569	0.188
	25~29才	27	0.213		
	30才以上	24	-0.106		
所 属 (留学生)	学 部	5	0.377	0.756	0.238
	修 士	7	0.185		
	博 士	8	0.564		
	研究生	40	-0.192		
区 分 (留学生)	国 費	15	0.104	0.415	0.157
	私 費	28	0.119		
	政府派遣	6	-0.272		
	他・不明	11	-0.296		
日本語 能 力 (留学生)	高	21	-0.811	1.446	0.427
	中	17	0.181		
	低	22	0.634		
評 価	成 功	33	-0.662	重相関係数	0.731
	失 敗	27	0.809		

表 12 仕事の評価(満足予測)の規定要因(数量化 II 類)

アイテム	カテゴリー	人数	スコア	範囲	偏相関係数
年 齢	23 才以下	15	0.263	0.708	0.251
	24 才	12	-0.444		
	25 才	13	0.116		
	26 才以上	20	-0.007		
国 籍	日 本	53	-0.056	0.478	0.156
	日本以外	7	0.422		
性	男 性	57	-0.013	0.266	0.064
	女 性	3	0.252		
接触時間	短	22	0.021	0.498	0.206
	中	15	-0.314		
	長	23	0.185		
訪問経験	な い	47	0.261	1.206	0.461
	あ る	12	-0.945		
渡航経験	な い	28	-0.008	0.015	0.007
	あ る	32	0.007		
担当経験	な い	51	-0.048	0.319	0.120
	あ る	9	0.271		
所 属	学 部	5	1.153	1.598	0.288
	修 士	33	0.122		
	博 士	22	-0.445		
性 (留学生)	男 性	52	-0.199	1.492	0.491
	女 性	8	1.293		
国 籍 (留学生)	中国・台湾	33	0.370	2.240	0.589
	韓 国	10	0.342		
	インドネシア他	9	-1.870		
	その他	8	0.149		
年 齢 (留学生)	24 才以下	8	-1.203	1.461	0.333
	25~29 才	28	0.258		
	30 才以上	24	0.100		
所 属 (留学生)	学 部	5	1.238	1.478	0.243
	修 士	7	0.199		
	博 士	8	0.251		
	研究生	40	-0.240		
区 分 (留学生)	国 費	15	0.581	2.067	0.510
	私 費	28	-0.536		
	政府派遣	6	1.531		
	他・不明	11	-0.264		
日本語 能 力 (留学生)	高	21	-0.516	0.807	0.333
	中	18	0.291		
	低	21	0.266		
評 価	満 足	38	-0.591	重相関係数	0.777
	不 満	22	1.021		

- (11) 2 指標(「成功／失敗」「満足／不満」)の規定要因については、個々にはこれ以上検討せず、数量化Ⅱ類を試みた。参考として表 11 および表 12 に示す。

なお、「留学生の国籍」における「インドネシア他」は、インドネシア、タイ、フィリピン等の東南アジア諸国であり、「その他」はフランス、メキシコ、アメリカ等である。「日本語能力」の「高／中／低」は、関連 5 項目のスコア合計から再分類した。変数選択等も含め、再出力をおこないたい。

- (12) 「適応」概念の検討、および「慣れ」を通じた留学生の適応過程の考察については、村田雅之「留学生の「適応に要する時間」に関する分析」、『飯山論叢』(東京工芸大学女子短期大学部紀要)、第 11 巻第 2 号、1994 年、88-105 頁、を参照。

なお、異文化適応過程を「時間」の側面から考察している先行研究として、長井の一連の研究がある。「日本人交換留学高校生」および「外国人交換留学高校生」(長井(1986,1988))を対象とした調査では、CMI(コーネル・メディカル・インデックス)健康調査票等を利用し、留学後数回にわたって継時的調査をおこなっている。さらに、「交換留学生受入れ家庭」に着目した研究(長井(1991))では、「受入れ家庭の異文化体験の過程を明らかにすることは、交換留学生の受入れ態勢の改善に役立てるためにも、篤志の一般受入れ家庭に適切な援助を行なうためにも重要である」といった指摘をしている。この指摘は、留学生の受け入れ側であるチューターの適応過程に着目する意義をも示唆しているといえよう。

長井進「日本人交換留学高校生の異文化への適応過程」、『教育心理学研究』第 34 巻第 1 号、1986 年、55-61 頁。長井進「外国人交換留学高校生の日本における適応過程」『心理学研究』第 59 巻第 1 号、1988 年、37-44 頁。長井進「交換留学生受入れ家庭からみた異文化交流」、高橋順一・中山治・御堂岡潔・渡辺文夫(編)『異文化へのストラテジー』、川島書店、1991 年、84-92 頁。

- (13) 権藤与志夫・白土悟「外国人留学生の学習と生活に関する諸問題：九州地区国・公・私立大学における質問紙調査報告」、『比較教育文化研究施設紀要(九州大学教育学部附属比較教育文化施設)』、第 39 号、1988 年、69-98 頁。

なお、この論文では留学生に「チューターについてどう感じているか」(よくやってくれる／もっとよくやってほしい)、「チューターにどの点をやってもらいたいか」(日本語の指導／基礎学力の強化／研究・実験の指導／個人的つきあい／その他)をたずねており、「留学生からみたチューター」についてもふれている。

- (14) 権藤与志夫・白土悟「日本人学部学生における国際意識と行動：九州地区国・公・私立大学における質問紙調査報告」、『比較教育文化研究施設紀要(九州大学教育学部附属比較教育文化施設)』、第 41 号、1990 年、1-18 頁。

- (15) 大橋は、「チューターを留学生のための重要なリソース・パースン(人的資源)として活用するためのガイドラインをどう設定したらよいかを検討すること」を今後の検討課題としてあげている。それには、オリエンテーション・プログラムへ反映させることを十分に志向した調査の蓄積が必要であろう。

大橋敏子「留学生オリエンテーションの課題」、『異文化間教育』、第 5 号、1991 年、49-65 頁。

追 記

- 1) 本稿は、村田雅之『留学生の異文化適応に関する研究』（東京工業大学大学院学位論文）、1993年、の一部に加筆修正したものである。
- 2) 本研究の一部は、村田雅之・原芳男(1993)において発表した。
村田雅之・原芳男「チューターの援助の現状と仕事観」、『日本社会心理学会第34回大会発表論文集』、1993年、458-459頁。
- 3) 本研究のデータは、文部省科学研究費（一般研究C）「留学生の適応過程における相互理解の構造に関する研究」（研究代表者：原芳男，課題番号026110111）による。
原芳男先生、矢野眞和先生に深く感謝申し上げます。